

学校编码：10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号：13920111150426

UDC\_\_\_\_\_

人力资源开发视角下军转干部安置管理优化研究

田源

指导教师  
杨方方教授

厦门大学

厦门大学

硕士学位论文

人力资源开发视角下军转干部安置管理  
优化研究

Study on the optimal management of the placement of  
demobilized cadres in the perspective of human resources  
development

田源

指导教师姓名：杨方方教授  
专业名称：公共管理（MPA）  
论文提交日期：2016年4月  
论文答辩日期：2016年 月  
学位授予日期：2016年 月

答辩委员会主席：\_\_\_\_\_  
评阅人：\_\_\_\_\_

2016年4月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名): 田源  
2016 年 5 月 21 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

### 论文指导小组:

杨方方	教授
吴亚汝	副书记
范鸿达	副教授

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：田源

2016 年 5 月 21 日

## 摘要

军官退出现役是军事生产规律的必然结果，军转干部安置管理作为一项特殊的福利性保障制度一直以来贯穿于我国国防建设的始终，是我们党、国家和军队的一项重要制度，为促进国防和军队现代化建设，维护社会稳定和构建和谐社会作出了重要贡献。然而，随着我国继续深化市场经济体制改革，形成于计划经济时代的军转干部安置政策已经无法适应市场需求，迫切需要研究、发展与市场经济体制相适应的创新安置模式，为军转干部人力资源安置工作注入一剂强心剂。

军转干部的安置与人力资源开发具有特殊性，需要运用科学的人力资源开发理论指导并实践，本文首先对军转干部安置管理的相关理论进行梳理与研究，具体包括中国人民解放军军官、军转干部、安置制度等相关概念以及人力资源开发、就业等相关理论。在此基础上，提出了基于人力资源开发的我国军转干部安置管理的优化原则以及目标。其次，总结了建国以来军转安置管理的历史演进，分析了当前军转干部安置管理的现状。再次，从人力资源开发理论入手分析了当前军转安置工作当前面临的种种困境，并对困境产生的原因进行了较为深入的分析。此外，详细梳理了德国、俄罗斯等国家退役士官的安置管理实践，分析总结了其优秀的经验启示。最后，从发掘、培养、发展和利用军转干部人力资源的角度对军转干部安置管理优化进行研究，提出军转干部人力资源安置管理优化的针对性政策建议。

**关键词：** 安置管理； 人力资源开发； 军转干部； 政策研究



## ABSTRACT

Officers discharged from active service is an inevitable result under the rules of modern military mechanism, the placement of demobilized cadres management, recognized as a special welfare security system has been used throughout the whole national defense development, is an important system for our party, the state and the army, which has made a great contribution to promote the national defense and military modernization, social stability and help building a harmonious society. However, since our country is deepening the reform of the market economy further and further. The old policy which was formed in the time of the planned economy that the demobilized cadres resettlement policy has been out to new demand. A new resettlement mode quite in need.

Resettlement of demobilized cadres and development of the human resources has its own characters, which requires a scientific theory about the development of the human resources and practice. This thesis gives an explanation and research about how to resettle the demobilized cadres officers at first, including the theory about the concepts of the Chinese people's Liberation Army officers, the demobilized cadres officers and the resettlement system. Besides, the development of human resources and the employment are also included. On this basis, giving an optimized principle and target about the management of the demobilized cadres officers resettlement according to the development of human resources. Secondly, summarizes the historical change since the founding of the resettlement management and analyzes the current situation of the management of resettlement of demobilized army cadres. Besides, giving an interpret on the difficulties faced by the resettlement and offering a deep analysis from the theory of the development of human resources. In addition, giving and summarizing a detailed practice experience about the demobilized cadres sergeant resettlement in some countries such as Germany and Russia. Finally, offering a research about how to optimize the management of the demobilized cadres officers by digging, training, developing and using the human resources, putting up some purposeful suggestions and solutions.

**Keywords:** resettlement management; human resources development and management; demobilized cadres; Policy Research



# 目 录

一、导论.....	1
(一) 问题的提出 .....	1
(二) 问题的界定 .....	5
(三) 研究目的、内容和方法 .....	8
(四) 研究的重点和创新点 .....	10
二、人力资源开发视角下军转干部安置管理的目标与原则.....	11
(一) 应实现的目标 .....	11
(二) 应遵循的原则 .....	12
三、人力资源开发视角下军转干部安置管理的现状分析.....	14
(一) 我国军转干部安置管理的沿革与概况 .....	14
(二) 现行管理制度存在的主要问题 .....	20
(三) 现行管理制度存在问题的成因分析 .....	25
四、国外军转干部安置管理中人力资源开发经验与启示.....	33
(一) 各国实践 .....	33
(二) 国外退役军官安置管理与人力资源开发的启示 .....	35
五、人力资源开发视角下我国军转干部安置管理的优化路径.....	38
(一) 优化军转干部人力资源安置的顶层战略设计 .....	38
(二) 提升对军转干部人力资源的财力支持 .....	39
(三) 建立计划与市场有机结合的人力资源配置机制 .....	40
(四) 建立并优化现役军官的人力资源配置机制与模式 .....	43
(五) 构建对军转干部人力资源的社会支持机制 .....	46
(六) 激发军转干部自我开发意识和能力 .....	49
参考文献.....	51





# Contents

<b>一、 Introduction.....</b>	<b>1</b>
(一) Statement of Issues.....	1
(二) Definition .....	5
(三) Purposes, contents and methods of the Research.....	8
(四) Focus and Innovation of the Research .....	10
<b>二、 Objectives and principles of the management of the resettlement about the off-duty officers from the angle of the Human Resources Development .....</b>	<b>11</b>
(一) Objectives.....	11
(二) Principles .....	12
<b>三、 Current situation about the resettlement and management of the off-duty from the angle of the human resources development .....</b>	<b>14</b>
(一) The historical change and current situation about the off-duty in China .....	14
(二) Main disadvantages about the current management system .....	20
(三) Reason analysis for the disadvantages.....	25
<b>四、 Experiences and enlightments of foreign countries.....</b>	<b>33</b>
(一) The practices of some foreign countries.....	33
(二) Enlightments of resettlement and management towards the off-duty in foreign countries.....	35
<b>五、 Improvements towards the off-duty resettlement in our country</b>	<b>38</b>
(一) Improve the top design of the resettlement .....	38
(二) Raise the financial support.....	39
(三) Form an organically combined human resources deployment system..	40

(四) Form and improve a system and mode for the active-duty resources	43
(五) Establish a social-supporting system towards the off-duty.....	46
(六) Inspire the awareness and capability of the self-development.....	49
<b>References .....</b>	<b>51</b>

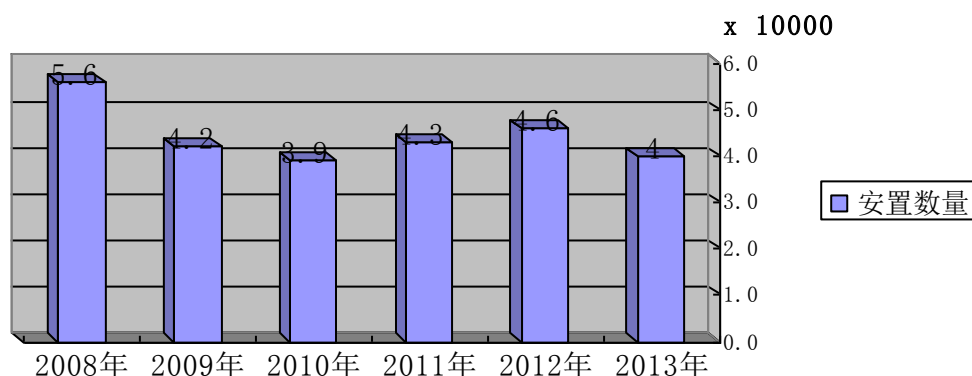
## 一、导论

### （一）问题的提出

#### 1. 研究背景

我国的军队转业干部（以下简称军转干部）安置管理工作开始于革命战争年代，伴随着我国社会主义建设和国防建设发展各个时期，为我国经济和国防建设做出了重要的贡献。军官退出现役回归地方就业是军事生产规律作用的必然结果。提高军官综合素质和军队战斗力，打造一只现代化、强大的人民军队，必须保持畅通的军队人员流动，保证源源不断的输入新鲜血液。据不完全统计，建国以来，我国从军队退出现役的转业军官已达 400 多万，“铁打的营盘，流水的兵”，正是对我国军队人员流动大的生动体现。因此，现役军官退出现役，回到地方重新就业，是提高军队战斗力，实现强军目标客观需要，是我国社会主义现代化建设中现实而必然存在的现象，也必将在未来社会发展中长期存在。

我们党和国家一直以来高度重视军转干部的安置问题，制定了一系列的方针和政策，较好解决了军转干部的安置问题，巩固和加强了国防与军队的建设。目前，我国军转干部安置制度是依据 2000 年的《中华人民共和国现役军官法》、2001 年的《军队转业干部安置暂行办法》和 2007 年《关于进一步做好军队转业干部安置工作的意见》，实施计划安置和自主择业相结合，同时制定军转干部继续教育、就业和住房保障等相关配套政策作为补充，实现“工作安排与待遇安排并举”，保证军转干部顺利退役并转入地方工作。特别需要强调的是，我国于 2001 年首次实行自主择业政策，这是在实行改革开放过程中，改变原来单一计划安置的大胆创新和尝试，有效减少了计划安置内的压力，同时借助市场经济的广阔市场领域，实现资源的供需平衡，开创了军转安置工作的新方向。据中国政府网 2013 年 1 月报道，军队实施自主择业安置以来，累计有 12 万名军转干部选择自主择业，平均每年约一万人左右。2008 年至 2013 年我国军队共安置军转干部 26.6 万人，具体如下图。



然而随着我国社会主义市场经济的不断发展,现行军转安置制度逐渐凸显出日益突出的问题,存在比较严重的滞后性问题,不仅计划安置的压力没有从根本上得到缓解,自主择业政策落实还存在诸多制约因素。没有建立一个完善的、统一的转业军官人才市场体系,缺少对转业军官人力资源的合理配置,存在大量的军转干部面临职业选择和角色转换过程中的择业难、缺乏自信、专业不对口等等问题,无法充分发挥自身知识和在部队工作积累的经验,做到人尽其才。军转干部安置与社会需求矛盾、军转干部个人意愿与安置现实结果之间的差距正逐年加大,人才再教育和培训、就业和生活保障、政策法规支持等不够完善,军转干部安置工作面临着越来越大的压力。

## 2. 文献综述

### (1) 国外研究现状

国外对退役军人安置问题研究,已有了一定的深度和广度。德国学者殷科认为,前农业社会及农业社会时代,军队是以兵农合一为主,并沿袭了部落自卫和保甲制度的传统,农村家庭自动调节劳动力,并不存在大规模的军队退役人员安置问题。随着工业社会的到来,职业军人的出现引发了退役军人的安置问题。就公民和国家之间的权利义务关系而言,由于公民有服兵役、纳税等义务,相应地他们就可以享受社会保障等权利。一旦公民尽了服兵役的义务,成了军人,他们就可以享受较之公民不一样的特殊权利。而一旦服完兵役成为退役军人,该群体与国家之间的权利义务关系相对于一般公民而言就变成了特殊性的权利义务关系。军人为国家尽公民义务的以后,可以获得来自国家和社会的特殊性的权利保

障<sup>①</sup>。美国学者阿尔蒙德认为，退役军人安置中的恩给制其实是“恩庇侍从”模型的延续，它建立在国家和军队之间的恩庇侍从关系的维系上。恩庇侍从关系（patron-client relationships），是指雇主以权力、保护、资源、福利、职务等提供给受雇者，作为控制和取得受雇者支持与服务的工具，借此维护雇主的利益<sup>②</sup>。

## （2）国内研究现状

相对于国外的退役军人安置问题而言，中国的研究起步较迟。20 世纪 80 年代以前，对该问题的研究多是介绍国外退役军人安置的具体方法及主要特征。80 年代以后，随着我国市场经济的逐步建立和完善，退役军人的安置工作也出现了新的矛盾问题，在此背景下，我国一些理论工作者和部分从事退役军人安置工作的人员则从现实出发，理性思考这一问题，并进行了大胆探索。具体文献成果有分为三类，具体为：

### ①军转干部的安置提供政策建议

廖国庚著的《退役军官就业保护：模式选择与建构》，提出在社会主义市场经济条件下，对退役军官实施就业保护必须选择扶持式模式，同时必须建立和完善退役军官的就业培训制度等。徐育苗主编的《中外军事制度比较》，使用常见的类比方法，通过与美、俄、日、法等大国的军人退役安置制度进行比较，对我国的军转干部安置管理进行了梳理。此外，徐志辉编著的《创新军转培训需要与时俱进》、陈爱华编著的《择业 就业 创业——军队转业干部自主择业三部曲》、刘爱公编著的《新形势下军转安置工作的问题与对策》、曹俊编著的《我国军转安置工作发展的基石》等文献，重点从实际工作出发，提出了安置制度的现状和存在不足，提出了未来的改革和发展方向。李树峰、任振兴撰文指出，为了适应市场经济，目前的退役士兵安置方法要从根本上加以改革，其改革的方向是，无论是农村退役士兵，还是城镇退役士兵，一律实行自谋职业。按照这一思路，必须改变安置办法单一、渠道狭窄的现状，采取政府安排工作、自谋职业、自主择业相结合的多渠道、多形式的安置办法，并逐步过渡到国家通过经济补助、政策优惠、职业培训和就业指导等扶持退役军人自谋职业为主的办法，最终实现退役

<sup>①</sup> [德]殷科著.林荣远译.法哲学[M].北京:华夏出版社,2002,23

<sup>②</sup> [美]阿尔蒙德.小鲍威尔.比较政治学:体系、过程和政策[M].上海译文出版社,1987,82-84

军人安置的市场化<sup>①</sup>。蔡达莉指出新形势下的军转干部安置要健全军队转业干部的安置制度体系，以军官职业化为前提改进军转干部安置模式，设立专门负责军转干部安置管理的政府机构实现对军转干部进行统一管理的功能，建立军转干部人力资源开发机制，通过政府、社会和军转干部本人的共同努力，实现较好的开发和利用。

## ②军转干部安置与人力资源开发提供政策建议

门相国认为军转人才开发：一要端正思想，提高认识，牢固树立珍视军转干部人才资源的意识；二要注重引导，加强培训，帮助转业干部圆满完成从国防建设人才到地方经济建设人才的转变；三要政策保护，重点扶持，帮助军转干部安全度过适应期<sup>②</sup>。贾鸿雁、贾京磊在“四方联合开发军转人才”中认为：开发军转人力资源，需全社会共同关注、共同努力。政府要健全军转管理机制，部队要创新人力资源培养模式，媒体要加大宣传营造氛围，个人要转变观念提升素质<sup>③</sup>。孟杰指出做好自主择业军转干部的管理服务工作，实际上就是稳定部队、稳定社会的工作，提出要提高关于自主择业的军转干部人力资源管理的意识，建立健全自主择业转业干部管理服务工作体系，加强军转干部人力资源开发与管理的系统及相关法律法规建设等<sup>④</sup>。喻亚海指出，改进军队转业干部人才资源开发要完善军队转业干部人才资源开发的法律法规，健全军队转业干部人才资源开发的管理服务体系，建立军队转业干部人才资源开发的社会保障体系，要营造有利于军队转业干部人才资源开发的社会舆论氛围，要加强军队转业干部人才资源开发的社会化趋势<sup>⑤</sup>。廖可元针对我国退役军人安置的改革建议，提出完善现行的兵役制度，修改《兵役法》，从高中毕业生中直接征兵，试行走军队职业化道路，逐步推行募兵制；改革现行的退役军人安置政策，逐步推行全部实行自谋职业安置政策；完善退役军人配套安置措施，构建操作性强的退役军人安置措施。

## ③目前退役军人的安置制度与安置做法提出异议

近年来，关于退役军人安置问题最大的争论是由著名法学家贺卫方教授的一

<sup>①</sup> 李树峰,任振兴. 关于改革退役士兵安置办法的设想. 社会福利. 2012, 20-25

<sup>②</sup> 门相国. 军转人才开发浅析[J]. 人才开发, 2003, (7)

<sup>③</sup> 谷向东. 建立完善转业干部培训工作机制仁[J]. 理论前沿, 2008, (8)

<sup>④</sup> 孟杰. 自主择业军转干部的人力资源开发与管理[J]. 理论前沿, 2015, (5)

<sup>⑤</sup> 喻亚海. 军队转业干部人才资源开发研究[J]. 干部管理, 2013, (5)

篇文章引发的。贺卫方教授对将没有受过大学法律教育的转业军人安置到法院当法官的做法提出了批评，对中国法官选任制度，特别是这种做法背后隐含的社会和政府对于法院和法官工作的一般看法提出了批评。<sup>①</sup>他认为，安置不能胜任的退役军人担任法官或审判人员是极不合适的，而且对于很多接收军队退役人员的单位来说，大量安置人员挤占编制甚至导致超编，造成机构庞大效率低下。无专业技能的人员不能有效开展工作，合格人员却因为没有编制无法进入相关单位，这种状况对于建设社会主义法治国家和推进行政体制改革都是有一定阻碍作用的。

通过分析，目前的军队转业干部安置研究多是对制度和对策的研究，表面的泛化的研究多于深入的系统的研究，未将军转业干部作为人力资源进行系统管理与开发，军转干部人力资源开发是涉及到军转干部安置、培训、使用和管理等多方面，是系统性工程。本文在以人力资源开发的角度，从军队转业干部的整体出发，从机制的构建与具体方法的选择入手，从宏观与微观两个层面比较系统的研究军队转业干部安置管理优化问题。

## （二）问题的界定

### 1. 中国人民解放军军官

人民解放军现役军官（简称军官）是被任命为排级以上职务或者初级以上专业技术职务，并被授予相应军衔的现役军人。军官按照职务性质分为军事军官、政治军官、后勤军官、装备军官和专业技术军官。在我国，军官的主要来源包括：选拔优秀士兵和普通中学毕业生入军队院校学习毕业；接收普通高等学校毕业生；由文职干部改任；招收军队以外的专业技术人员和其他人员。战时根据需要，可以从士兵、征召的预备役军官和非军事部门的人员中直接任命军官<sup>②</sup>。

### 2. 军转干部

现役军人退出现役转入地方工作主要有三种方式，即转业、复员和退伍，其中退伍是针对军队义务兵退出现役，军官采用转业和复员方式。转业军人和复原

<sup>①</sup> 贺卫方. 复转军人进法院[N]. 南方周末. 1998-01-02

<sup>②</sup> 《中华人民共和国现役军官法》，2000年12月28日第九届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议修正，第二、三、九条。



Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕